Comité externe d'examen des griefs militaires

2016-2017

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Harjit S. Sajjan
Ministre de la Défense nationale

N°. de catalogue : DG2-4F-PDF
ISSN 2292-4361

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale, 2016

Table des matières

Message du président 1

Section I: Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation 3

- Profil de l'organisation 3
- Contexte organisationnel 4
- Priorités organisationnelles 5
- Dépenses prévues 9
- Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada 11
- Tendances relatives aux dépenses du ministère 12
- Budget des dépenses par crédits votés 12

Section II: Analyse des programmes par résultat stratégique 13

- Résultat stratégique: *Le Chef d'état-major de la défense et les membres des Forces armées canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.* 13
- Programme 1.1: Examen indépendant des griefs militaires 14
- Services internes 16

Section III: Renseignements supplémentaires 19

- État des résultats prospectif 19
- Tableaux de renseignements supplémentaires 20
- Dépenses fiscales et évaluations 20

Section IV: Coordonnées de l'organisation 21

Annexe : Définitions 23

Notes de fin de document 27

Message du président

À titre de président et de premier dirigeant du Comité externe d'examen des griefs militaires, j'ai l'honneur de présenter le Rapport sur les plans et les priorités 2016-2017 du Comité.

Ce document renferme les plans que le Comité mettra en œuvre en 2016-2017 afin d'atteindre ses objectifs prioritaires liés à l'efficacité opérationnelle et à l'excellence en matière de gestion, tout en demeurant prêt à réagir si des changements survenaient dans le milieu au sein duquel l'organisation exerce ses fonctions.

Pour « assurer une productivité et une excellence optimales », le Comité continuera, au cours de l'année qui vient, de surveiller la tendance par rapport aux dossiers à traiter (nombre et nature des griefs renvoyés au Comité par les Forces armées canadiennes) et de répondre aux besoins. Cet exercice nous permet de maintenir la capacité et la souplesse dont nous avons besoin pour traiter les dossiers de manière équitable et rapide, sans compromettre la qualité des conclusions et des recommandations.

Le Comité cherchera aussi activement à ce que le gouverneur en conseil nomme rapidement de nouveaux membres à temps plein et à temps partiel. Les membres du Comité sont chargés d'examiner les griefs et de formuler des conclusions et des recommandations (avec l'appui des employés du Comité). Il est donc de la plus haute importance d'avoir un nombre adéquat de membres responsables de gérer les dossiers, puisque la capacité du Comité de remplir son mandat en temps opportun en dépend. La nomination de nouveaux membres échappe toutefois au contrôle du Comité. Puisque le mandat des membres actuels est sur le point de se terminer et que nous avons toujours une lourde charge de travail, nous prévoyons continuer de demander aux dirigeants du ministère de la Défense nationale de veiller à ce qu'un nombre suffisant de membres soient nommés au Comité dans les plus brefs délais. Comme toujours, notre objectif consiste à fournir le meilleur service de soutien possible au processus militaire de règlement des griefs et à protéger les gains en matière de rapidité d'exécution et d'efficience que nous avons réalisés au cours des dernières années pour le bénéfice des plaignants et des Forces armées canadiennes.

En outre, le Comité évaluera les programmes – au moyen de sondages effectués auprès des intervenants ciblés – pour déterminer dans quelle mesure l'organisation contribue à renforcer la confiance des militaires dans le processus des griefs des Forces armées canadiennes et à accroître son équité. Le Comité gèrera aussi divers résultats de vérifications externes et donnera suite aux recommandations qu'il acceptera.

À l'échelle de l'organisation, le Comité continuera de contribuer pleinement à la mise en œuvre des mesures prises dans l'ensemble de l'appareil gouvernemental pour accroître l'efficacité et réduire les coûts. Nos plans incluent des mesures d'adaptation qui lui permettront de se conformer en tous points aux systèmes et aux pratiques de gestion du gouvernement. De plus, le Comité continuera de chercher des solutions efficaces et efficientes pour la prestation de services internes, par exemple la transmission des connaissances et la planification de la relève; le renforcement et l'intégration de pratiques de gestion; la recherche d'occasions de partager des services avec d'autres petits ministères et organismes afin de réduire le coût d'ensemble pour le gouvernement. Un autre projet important permettra au Comité de réduire considérablement sa consommation de papier, grâce à l'automatisation et à l'amélioration de la gestion de l'information.

En 2016-2017, le Comité participera aussi au projet Milieu de travail 2.0, mis en œuvre dans l'ensemble du gouvernement afin de renouveler et de moderniser le milieu de travail des fonctionnaires, prenant en considération les besoins opérationnels et avantage des possibilités offertes par la technologie mobile. Notre objectif est de créer un milieu de travail souple qui favorise la collaboration efficace et de voir à ce que nos employés puissent exécuter leurs tâches rapidement et tout en étant branchés.

Chaque année apporte son lot de difficultés et de possibilités. L'année prochaine ne fera pas exception à la règle. Toutefois, je suis persuadé que le Comité et son personnel sauront surmonter les difficultés, saisir les occasions et mettre en œuvre les plans annoncés dans le présent rapport. Ensemble, nous continuerons à tout mettre en œuvre pour concrétiser la vision du Comité, qui veut être *un centre d'expertise en matière d'examen de griefs militaires et un tribunal administratif modèle, grâce à ses processus équitables et efficaces, [à] son professionnalisme et [à] sa bonne gouvernance*.

Bruno Hamel
Le président et premier dirigeant

Section I: Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

Profil de l'organisation

Ministre de tutelle : Harjit Singh Sajjan

Premier dirigeant : Bruno Hamel, président et premier dirigeant

Portefeuille ministériel: Défense nationale

Instruments habilitants : *Loi sur la défense nationale*, L.R.C., 1985, ch. N-5[i]

Année d'incorporation ou de création : 2000

Autre : À propos du Comité[ii]

Mandat

Le Comité externe d'examen des griefs militaires est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité externe d'examen des griefs militaires examine les griefs militaires qui lui sont référés, conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale*, et rend des conclusions et recommandations au chef d'état-major de la Défense et au membre des Forces armées canadiennes qui a soumis le grief.

Contexte organisationnel

Raison d'être

Le Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité ou CEEGM) a pour raison d'être d'assurer l'examen indépendant et externe des griefs militaires. L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans la gestion des affaires des Forces armées canadiennes a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée car, à quelques exceptions près, il s'agit de la seule procédure formelle de plainte disponible pour les membres des Forces armées canadiennes.

Responsabilités

Le Comité examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés et formule des conclusions et recommandations (C et R) à l'intention du chef d'état-major de la Défense (CEMD) et de l'officier ou du militaire du rang qui a déposé le grief.

Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Résultat stratégique et Architecture d'alignement des programmes

1. **Résultat stratégique:** Le chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces armées canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.
   - **1.1 Programme:** Examen indépendant des griefs militaires

Services internes

Priorités organisationnelles

Priorité N° 1 - Rendement opérationnel - Assurer une productivité et une excellence optimales.

Description

Pour garantir que les conclusions et recommandations (C et R) du Comité sont de qualité supérieure et émises en temps opportun, ce qui contribue à l'équité du processus des griefs et à son efficacité.

Type de priorité[1] *: Priorité permanente*

Initiatives clés appuyant les priorités

Initiatives prévues	Date de mise en œuvre	Date d'achèvement	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Préparer la mise en place d'un système de gestion de cas amélioré; maintenir un plan de mise en œuvre complet pour l'instauration d'un système de gestion de cas, y compris la description des processus opérationnels et identifier les besoins des utilisateurs et la mise à niveau de systèmes.	Avril 2016	Décembre 2017	Examen indépendant des griefs militaires
Procéder à une évaluation quinquennale du programme d'examen indépendant des griefs militaires.	Avril 2016	Septembre 2016	Examen indépendant des griefs militaires

[1] Les différents types de priorités sont les suivants : priorité déjà établie – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; priorité permanente – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; priorité nouvelle – établie au cours de l'exercice visé dans le rapport sur les plans et les priorités ou le rapport ministériel sur le rendement.

Priorité N° 2 - Communiquer le rôle, les résultats et les activités du Comité.

Description

Pour s'assurer que les divers intervenants comprennent mieux le rôle et les activités du Comité et pour faire connaître la perspective du Comité sur des questions qui retiennent son attention durant l'examen des griefs.

Type de priorité : Priorité permanente

Initiatives clés appuyant les priorités

Initiatives prévues	Date de mise en œuvre	Date d'achèvement	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Renouveler le site Web : assurer la migration du contenu du site et du processus d'automatisation vers le site Canada.ca	Avril 2012	Décembre 2016	Examen indépendant des griefs militaires

Priorité N° 3 - Faire preuve de leadership et maintenir l'efficacité de la gestion du Comité

Description

Le Comité a mobilisé des employés compétents et connaissant bien leurs dossiers, qui sont soutenus par des systèmes et des services efficaces et efficients.

Type de priorité : Priorité permanente

Initiatives clés appuyant les priorités

Initiatives prévues	Date de mise en œuvre	Date d'achèvement	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Uniformiser certains processus et systèmes opérationnels conformément aux initiatives pangouvernementale, afin d'accroître l'efficacité des processus et des services opérationnels internes actuels.	Avril 2016	Mars 2018	Services internes
Poursuivre la mobilisation pour Objectif 2020.	Avril 2014	Mars 2020	Services internes
Milieu de travail 2.0 : analyser les exigences de l'organisation par rapport aux outils technologiques de la génération suivante; améliorer	Avril 2016	Mars 2018	Services internes

Initiatives prévues	Date de mise en œuvre	Date d'achèvement	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
les services de vidéoconférence sur le Web ainsi que la mobilité des employés, et mettre en œuvre des projets qui permettront de concrétiser la vision du Comité qui veut créer un bureau sans papier.			
Mettre en oeuvre la stratégie de transfert des connaissances dans le cadre d'un plan de relève pour les positions clés, pour que le Comité puisse toujours disposer de l'expertise dont il a besoin pour mener ses activités.	Avril 2016	Juin 2017	Services internes
Mettre en œuvre le plan d'action du CEEGM pour un gouvernement ouvert.	Octobre 2015	Mars 2020	Services internes

Analyses des risques

Principaux risques

Risque	Stratégie d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Risque N° 1 – Crédibilité du Comité.	▪ Assurer la qualité du produit et le service rapide. ▪ Mettre en œuvre une stratégie de communications.	Examen indépendant des griefs militaires
Risque N° 2 – Fluctuations importantes du volume de griefs reçus.	▪ Suivre de près les prévisions en matière de charge de travail : - Planification intégrée des activités et des ressources humaines (PIARH). ▪ Communiquer régulièrement avec les Forces armées canadiennes. ▪ Mettre en place des stratégies de dotation appropriées. ▪ Contrôler les finances et la charge de travail. ▪ Réviser la procédure interne d'examen des griefs.	Examen indépendant des griefs militaires
Risque N° 3 – Capacité et compétences des ressources humaines.	▪ Mettre en place un plan de relève pour les positions clés. ▪ Mettre au point une variété de mécanismes de dotation et alternatives. ▪ Anticiper et gérer les risques en ce qui a trait aux niveaux de dotation. ▪ Fournir des opportunités de formation. ▪ Mettre en place un processus d'apprentissage continu. ▪ Améliorer les compétences en leadership de la gestion. ▪ Surveiller la charge de travail. ▪ Établir des objectifs de travail **S**pécifique, **M**esurable, **A**tteignable, **R**éaliste, **T**emporel « SMART » et des attentes claires des employés. ▪ Tenir le MDN au courant des postes de membres du Comité à pourvoir. ▪ Promouvoir un milieu de travail sain.	Examen indépendant des griefs militaires

Risque N° 1 – Il existe un risque que le Comité soit perçu comme n'ajoutant pas de la valeur au processus des griefs des Forces armées canadiennes (FAC). Certains facteurs de risques incluent la qualité et la rapidité avec laquelle le Comité émet ses Conclusions et Recommandations (C et R). Pour atténuer ce risque, le Comité surveillera son processus d'examen interne et ses échéanciers et veillera à ce que son rôle et les résultats de ses travaux soient compris et communiqués clairement aux intervenants des FAC et aux membres du Parlement. Le Comité évaluera aussi son programme d'examen indépendant des griefs des militaires.

Risque N° 2 – Le Comité risque de ne pas s'adapter à des fluctuations importantes du volume des griefs à examiner. Le Comité n'a aucun contrôle sur le nombre de cas renvoyés par les FAC. Étant une micro organisation, sa capacité de répondre à un flux soudain de griefs est limitée. Par conséquent, le Comité risque de ne pas pouvoir respecter ses normes de production interne. Pour atténuer ce risque, le Comité continuera d'explorer les possibilités de rationalisation et de gérer la charge de travail grâce à une planification minutieuse et à la mise en œuvre de stratégies souples de dotation.

Risque N° 3 – Le Comité risque de ne pas disposer du personnel nécessaire pour remplir son mandat. Un facteur de risque est que les membres du Comité sont nommés et leurs mandats renouvelés par le gouverneur en conseil (GC). Un autre facteur concerne la capacité à recruter et à maintenir en poste des employés qualifiés. L'efficacité du Comité est attribuable en grande partie à son effectif stable et informé. Cependant, la rétention du personnel constitue un défi, surtout en raison du fait que la taille de l'organisation limite les possibilités d'avancement à l'interne. Pour atténuer ce risque, le Comité accordera une importance particulière à la planification de la relève pour les postes clés et élaborera des projets visant la transmission du savoir.

Dépenses prévues

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
6 753 945	6 706 000	6 753 945	6 753 945

Ressources humaines (Équivalents temps plein [ETP])

2016-2017	2017-2018	2018-2019
46	46	46

Sommaire de la planification budgétaire pour le résultat stratégique et le programme (en dollars)

Résultat Stratégique, Programme et Services internes	Dépenses réelles 2013-2014	Dépenses réelles 2014-2015	Dépenses projetées 2015-2016	Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
Résultat Stratégique: Le chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces armées canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.							
P138-0001 Examen indépendant des griefs militaires	4 050 351	4 255 974	4 139 000	4 727 762	4 695 000	4 727 762	4 727 762
Total partiel	4 050 351	4 255 974	4 139 000	4 727 762	4 695 000	4 727 762	4 727 762
Services internes - Total partiel	1 930 654	1 993 931	1 673 000	2 026 183	2 011 000	2 026 183	2 026 183
Total	5 981 005	6 249 905	5 812 000	6 753 945	6 706 000	6 753 945	6 753 945

Le Comité externe d'examen des griefs militaires estime ses dépenses budgétaires à 6 706 000 $ Les dépenses du Comité sont approximativement au même niveau que les années précédentes.

Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada

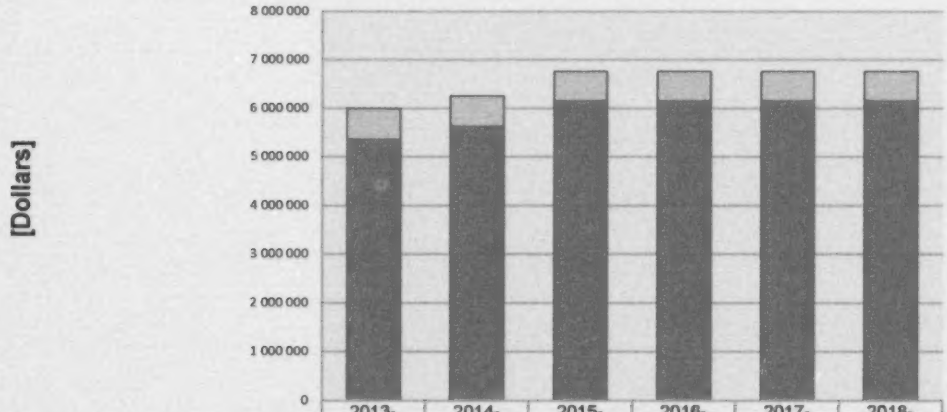
Harmonisation des dépenses prévues pour 2016-2017 *avec le cadre pangouvernemental* [iii] (en dollars)

Résultat Stratégique	Programme	Secteur de dépenses	Résultat du gouvernement du Canada	Dépenses prévues 2015-2016
1 Le chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces armées canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.	1.1 Examen indépendant des griefs militaires.	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces	4 695 000

Total des dépenses prévues par secteurs de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues
Affaires gouvernementales	6 706 000

Tendances relatives aux dépenses du ministère



	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Programmes temporaires - anticipés	0	0	0	0	0	0
Postes législatifs	624 630	627 937	612 859	612 859	612 859	612 859
Crédits votés	5 356 375	5 621 968	6 141 086	6 141 086	6 141 086	6 141 086
Total	5 981 005	6 249 905	6 753 945	6 753 945	6 753 945	6 753 945

Budget des dépenses par crédits votés

Pour plus d'informations sur les crédits organisationnels du Comité externe d'examen des griefs militaires, prière de consulter le *Budget principal des dépenses 2016-2017* [iv] sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Section II: Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique: *Le Chef d'état-major de la défense et les membres des Forces armées canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.*

Mesure du rendement

Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Pourcentage de clients qui sont satisfaits quant à la capacité du Comité d'améliorer la gestion des affaires des Forces armées canadiennes (FAC) par l'entremise de ses Conclusions et Recommandations (C et R) et des outils d'information qu'il produit.	75% des intervenants sont satisfaits.	04/2017
Tendance relative au pourcentage des plaignants sondés qui sont satisfaits de l'impartialité, de l'équité et de la transparence du processus.	70% des plaignants sont satisfaits.	04/2017
Pourcentage des recommandations systémiques acceptées par le chef d'état-major de la Défense (CEMD).	75% des recommandations systémiques sont acceptées.	04/2017
Pourcentage des cas qui ont été traités conformément aux normes établies par le Comité en matière de délais.	Les normes établies sont respectées dans 75% des cas.	04/2017

Programme 1.1: Examen indépendant des griefs militaires.

Description: Le Comité externe d'examen des griefs militaires est un tribunal indépendant qui examine les griefs militaires qui lui sont renvoyés conformément à l'article 29 de la *Loi sur la Défense nationale* qui prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des Forces armées canadiennes a le droit de déposer un grief. Il s'agit, à quelques exceptions près, de la seule procédure formelle de plainte dont disposent les membres des Forces armées canadiennes.

Le Comité remet ses conclusions et ses recommandations au chef d'état-major de la Défense et au militaire qui a soumis le grief. Les conclusions et recommandations du Comité peuvent également faire état de problèmes touchant certaines politiques et de préoccupations d'ordre général. Dans la mesure où les circonstances et les considérations d'équité le permettent, le Comité procède à l'examen des griefs militaires sans formalisme et avec célérité.

Le Comité présente les résultats de ses activités dans son rapport annuel et dans diverses publications.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
4 727 762	4 695 000	4 727 762	4 727 762

Ressources humaines (Équivalents temps plein [ETP])

2016-2017	2017-2018	2018-2019
32	32	32

Mesure du rendement

Résultat attendu	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Résultat à moyen terme - Confiance accrue dans le processus de règlement des griefs et dans l'administration des affaires des Forces armées canadiennes (FAC).	Pourcentage des intervenants qui sont d'accord que l'examen externe fourni par le Comité contribue à l'équité dans le processus décisionnel.	75 % des intervenants sont d'accord.	04/2017
Résultat à court terme - Le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) est aidé dans sa prise de décisions concernant les griefs et est informé des problèmes systémiques.	Pourcentage des Conclusions et Recommandations (C et R) que le CEMD n'approuve pas en raison d'erreurs de droit ou de fait.	Moins de 10 % que le CEMD n'approuve pas, ou 1 % de tous les dossiers.	04/2017
Résultat à court terme - Les intervenants connaissent et comprennent mieux le processus des griefs, les règlements, les politiques et les lignes directrices affectant les membres des Forces armées canadiennes (FAC).	Pourcentage de rétroactions positives des intervenants externes concernant l'utilité des publications des sommaires de cas, recommandations systémiques et leçons apprises.	75 % des intervenants sont satisfaits de l'utilité.	04/2017

Faits saillants de la planification

Le Comité est fier de fournir un service de qualité et d'être sensible aux besoins des Forces armées canadiennes. Pour maintenir sa réputation d'excellence, le Comité se concentrera sur l'amélioration de la prestation de services afin d'accroître l'efficacité et rapidité.

Les efforts en lien avec ce programme aideront le Comité à respecter la priorité n° 1 (Assurer une productivité et une excellence optimales) et la priorité n° 2 (Communiquer le rôle, les résultats et les activités du Comité), décrites à la section *Priorités organisationnelles.* Dans ce contexte, le Comité gèrera aussi les risques liés à sa crédibilité et aux fluctuations importantes du volume de griefs reçus, comme indiqué dans la section *Analyse des risques.* Pour soutenir ce programme, le Comité entreprendra en 2016-2017 les initiatives clés suivantes:

- Surveiller activement sa charge de travail pour évaluer le niveau de ressources nécessaires pour aller de l'avant. Le but de cette activité est de recueillir et analyser

les données des indicateurs de rendement, évaluer le rendement par rapport aux objectifs fixés et inclure cette information dans le Rapport annuel sur le rendement au Parlement. Les informations et les conclusions de l'évaluation serviront également à adapter le processus interne d'examen des griefs du Comité tout en mettant l'accent sur la productivité et le maintien de la qualité de son produit.

- Communiquer les résultats de ses travaux à travers les visites dans les bases, les publications et dans le cadre de divers forums. Le Comité cherchera à obtenir des commentaires sur ses publications auprès des intervenants avec qui il fait affaire afin d'évaluer leur pertinence et de bien faire connaître et comprendre le processus de règlement des griefs, ainsi que les règlements, les politiques et les lignes directrices qui s'appliquent aux membres des Forces armées canadiennes. Le Comité évaluera l'efficacité des activités qu'il organise pour communiquer l'information.
- Évaluer ses programmes afin de déterminer dans quelle mesure la réalisation de sa mission, qui est d'assurer l'examen indépendant et externe des griefs militaires, a contribué à l'obtention du résultat stratégique attendu.

Services internes

Description :

Groupes d'activités connexes et de ressources administrés de manière à répondre aux besoins des programmes d'une organisation, et à lui permettre de remplir ses autres obligations organisationnelles. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources qui visent l'ensemble d'une organisation et non les activités et les ressources qui s'appliquent à un programme particulier. Les groupes d'activités et de ressources sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services de communications, services juridiques internes, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services de technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel et les services de gestion des acquisitions.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
2 026 183	2 011 000	2 026 183	2 026 183

Ressources humaines (Équivalents temps plein [ETP])

2016-2017	2017-2018	2018-2019
14	14	14

Faits saillants de la planification

Le Comité est capable de fournir un rendement élevé et d'atteindre les objectifs définis dans son plan stratégique en grande partie parce qu'il peut compter sur les compétences et le dévouement de ses employés. Son effectif hautement qualifié et compétent constitue sa ressource la plus précieuse; il est donc important que ses employés mettent tout en œuvre pour concrétiser la vision commune et qu'ils puissent disposer de tous les outils dont ils ont besoin pour assurer le succès de la mission.

Les efforts en lien avec ce programme aideront le Comité à respecter ses priorités, plus particulièrement la priorité n° 3 (Faire preuve de leadership et maintenir l'efficacité de la gestion du Comité), décrite à la section *Priorités organisationnelles*. Dans ce contexte, le Comité gèrera aussi les risques liés à la capacité et compétences des ressources humaines, comme l'indique la section *Analyse des risques*. Le Comité entreprendra les initiatives clés suivantes en 2016-2017 :

- Chercher des solutions de livraison de services internes efficaces et efficientes conformément aux orientations de l'ensemble du gouvernement.
- Chercher des occasions de partager des services avec d'autres petits ministères et organismes (PMO) pour minimiser le coût global pour le gouvernement.
- Mettre en œuvre des projets permettant de rationaliser et d'automatiser les processus internes, de réduire considérablement la consommation de papier et de réaliser des économies importantes.
- Mettre en place de nouveaux outils et de nouvelles pratiques pour la gestion de l'information, afin d'accroître la productivité et la collaboration et d'améliorer la sécurité de l'information dont le Comité a la responsabilité.
- Regrouper les aires de bureaux afin d'en réduire la superficie et mettre en place des outils technologiques qui facilitent la collaboration et permettent aux employés d'être mobiles et branchés, dans le cadre du projet de renouvellement du milieu de travail, qui comprend le déménagement dans de nouveaux bureaux.

Section III: Renseignements supplémentaires

État des résultats prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu général des opérations du Comité externe d'examen des griefs militaires. Les prévisions des renseignements financiers concernant les dépenses et les recettes sont préparées selon la méthode de comptabilité d'exercice pour renforcer la responsabilisation et améliorer la transparence et la gestion financière.

Étant donné que l'état des résultats condensé prospectif est préparé selon la méthode de comptabilité d'exercice, et que les montants des dépenses projetées et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du RPP sont établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses, les montants diffèrent.

Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouve sur le site Web du *Comité externe d'examen des griefs militaires.*[v]

État des résultats condensé prospectif
Pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2016
(en dollars)

Information financière	Résultats attendus 2015-2016	Résultats prévus 2016-2017	Écart (résultats prévus en 2016-22017 moins résultats attendus en 2015-2016)
Total des charges	6 236 000	7 094 000	858 000
Total des revenus	-	-	-
Coût de fonctionnement net	6 236 000	7 094 000	858 000

Les résultats estimatifs pour 2015-2016 sont moins élevés que 2016-2017 à cause d'économies prévues dans les dépenses d'opérations en 2015-2016.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les *tableaux de renseignements supplémentaires*[vi] du ***Rapport sur les plans et les priorités 2016-2017*** sont disponibles sur le site Web du Comité externe d'examens des griefs militaires.

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée Dépenses fiscales et évaluations[vii]. Les mesures fiscales présentées dans ladite publication relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV: Coordonnées de l'organisation

Comité externe d'examen des griefs militaires

60, rue Queen, 10e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7
Canada

Téléphone : 613-996-8529

Téléphone Protégé : 877-276-4193

Télécopieur : 613-996-6491

Télécopieur Protégé : 613-995-8129

ATS : 877-986-1666

Courriel : ceegm-mgerc@ceegm-mgerc.gc.ca

Web : http://www.ceegm-mgerc.gc.ca

Annexe : Définitions

architecture d'alignement des programmes : Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cadre pangouvernemental : Schéma représentant la contribution financière des organisations fédérales qui dépendent de crédits parlementaires en harmonisant leurs programmes avec un ensemble de 16 secteurs de résultat pangouvernementaux de haut niveau regroupés sous 4 secteurs de dépenses.

cible : Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit : Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires : Les dépenses budgétaires comprennent les dépenses de fonctionnement et en capital; les paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et les paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives : Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

dépenses non budgétaires : Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues : En ce qui a trait aux rapports sur les plans et les priorités (RPP) et aux rapports ministériels sur le rendement (RMR), les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son RPP et son RMR.

dépenses votées : Dépenses approuvées annuellement par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi de crédits. Le libellé du crédit régit les conditions dans lesquelles ces dépenses peuvent être effectuées.

équivalent temps plein : Mesure utilisée pour déterminer dans quelle mesure un employé représente une année-personne complète dans le budget ministériel. L'équivalent temps plein est calculé en fonction du coefficient des heures de travail assignées et des heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

indicateur de rendement : Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

plan : Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

priorité : Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

production de rapports sur le rendement : Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme : Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

programme temporisé : Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Ce programme est aussi appelé programme à durée temporaire ou programme à élimination graduelle. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport ministériel sur le rendement : Rapport traitant des réalisations concrètes d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires au regard des plans, des priorités et des résultats attendus exposés dans le rapport sur les plans et les priorités correspondant. Ce rapport est déposé au Parlement à l'automne.

rapport sur les plans et les priorités : Rapport fournissant des renseignements au sujet des plans et du rendement prévu sur trois ans d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires. Ces rapports sont déposés au Parlement chaque printemps.

rendement : Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats ses comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

résultat : Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat stratégique : Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

résultats du gouvernement du Canada : Ensemble de 16 objectifs de haut niveau établis pour l'ensemble du gouvernement et regroupés selon 4 secteurs de dépenses : affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats : Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes de fin de document

i. *Loi sur la défense nationale* (L.R.C. (1985), ch. N-5), *http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/n-5/page-4.html#h-19.*

ii. À propos du Comité, *http://www.mgerc-ceegm.gc.ca/index-fra.html*

iii. Cadre pangouvernemental *http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx*

iv. Budget principal des dépenses du Secrétariat du Conseil du Trésor, *http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/esp-pbc-fra.asp.*

v. État des résultats prospectif, *http://mgerc-ceegm.gc.ca/rpt/fsr-ref/fo-pr/index-fra.html*

vi Tableaux de renseignements supplémentaires, ***http://mgerc-ceegm.gc.ca/rpt/rpp/index-fra.html***

vii. *Dépenses* fiscales *et évaluations, http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp.*